

ПАМЯТКА О ТИПОВЫХ СИТУАЦИЯХ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

- 1) Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего**

Суть конфликта: Государственный гражданский служащий (далее - служащий) участвует в принятии кадровых решений, осуществлении проверочных мероприятий, в финансовом и материально-техническом обеспечении в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: Служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника (представителя нанимателя) в установленном порядке.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

Осуществление служащим функций государственного управления или участие в принятии кадровых решений в отношении родственников - наиболее явные ситуации конфликта интересов. Существует множество разновидностей подобных ситуаций, например:

- служащий является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности государственного органа. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в этом государственном органе является родственник служащего;

- служащий является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника служащего.

- 2) Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы.**

Служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения служащему рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации служащий уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации родственники служащего выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если служащий самостоятельно не принял меры по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой государственный служащий или его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.

Суть конфликта: Служащий на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является орган государственной власти, в котором служащий осуществляет трудовую деятельность.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: Представителю нанимателя рекомендуется указать служащему, что выполнение подобной иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов. В случае если служащий не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении государственного служащего от замещаемой должности.

Суть конфликта: Служащий участвует в принятии решения о закупке органом государственной власти (в котором он осуществляет трудовую деятельность) товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: Служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя в установленном порядке. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе. Представителю нанимателя рекомендуется вывести государственного служащего из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса.

Суть конфликта: служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации. При этом государственный служащий осуществляет в отношении последней отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: при направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы служащему следует полно и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными обязанностями. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации, получающей платные услуги, родственники служащего уже выполняли оплачиваемую работу в организации, оказывающей платные услуги, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения служащим иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование служащим своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:

- услуги, предоставляемые организацией, оказывающей платные услуги, связаны с должностными обязанностями служащего;
- служащий непосредственно участвует в предоставлении услуг организации, получающей платные услуги;
- организация, оказывающая платные услуги, регулярно предоставляет услуги организациям, в отношении которых служащий осуществляет отдельные функции государственного управления, и т.д.

При обнаружении подобных фактов представителю нанимателя рекомендуется принять решение о том, что выполнение иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов, и отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, получающей платные услуги.

3) Конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами, банковскими вкладами.

В случае если владение служащим, ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, пай в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

Суть конфликта: служащий и/или его родственники владеют ценными бумагами организации, в отношении которой служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: служащий обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление.

Необходимо отметить, что существует проблема выбора управляющей организации или доверительного управляющего, которым служащий может доверить управление принадлежащими ему ценными бумагами. Кроме того, передача ценных бумаг в доверительное управление не обязательно повлечет исключение возникновения конфликта интересов, то есть она не всегда может быть признана исчерпывающей мерой, в этой связи служащим может быть принято добровольное решение об отчуждении ценных бумаг.

В случае если родственники служащего владеют ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления, служащий обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме. При этом в целях урегулирования конфликта интересов служащему необходимо рекомендовать родственникам передать ценные бумаги в доверительное управление либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.

Суть конфликта: служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обязательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется до принятия служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении банков и

кредитных организаций, в которых сам служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обязательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).

4) Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.

Суть конфликта: Служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, получают подарки или иные блага от физических лиц и/или организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: Служащему и его родственникам рекомендуется не принимать подарки, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя, в случае если ему стало известно о получении служащим подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении служащего должны быть применены меры дисциплинарной ответственности с учетом характера совершенного служащим коррупционного правонарушения, его тяжести, обстоятельств, при которых оно совершено, соблюдения служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнении им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующих результатов исполнения служащим своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то служащему рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации государственного органа, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

Если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками служащего подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, то ему рекомендуется:

- указать служащему на то, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

- до принятия служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Суть конфликта: служащий получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: служащему рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя, которому стало известно о получении служащим подарков от непосредственных подчиненных, следует указать служащему на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать служащему вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

5) Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами.

Суть конфликта: служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении организации, перед которой сам служащий и/или его родственники имеют имущественные обязательства.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: служащему и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, имеют имущественные обязательства.

Суть конфликта: служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники служащего.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники служащего или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

Суть конфликта: служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед служащим, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: служащему следует уведомить представителя нанимателя в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед служащим, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

Суть конфликта: служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, в отношении которых служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: служащему следует уведомить представителя нанимателя в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства со служащим, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

б) Конфликт интересов, связанный с трудоустройством после увольнения с государственной службы.

Суть конфликта: служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на государственную службу.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: служащему в случае поручения ему отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на службу, рекомендуется уведомить представителя нанимателя в письменной форме о факте предыдущей работы

в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Представителю нанимателя рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения служащего с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

Суть конфликта: Служащий ведет переговоры о переходе после увольнения с государственной службы на работу в организацию, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: Служащему рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления. При поступлении соответствующих предложений от проверяемой организации служащему рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения с государственной службы. В случае, если указанные переговоры о последующем трудоустройстве начались, служащему следует уведомить непосредственного руководителя о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с службы.

С трудоустройством бывших служащих также связан целый ряд ситуаций, которые могут повлечь конфликт интересов и нанести ущерб репутации государственного органа, но при этом не могут быть в необходимой степени урегулированы в рамках действующего законодательства, например:

- бывший служащий поступает на работу в частную организацию, регулярно взаимодействующую с государственным органом, в котором бывший служащий ранее замещал должность;
- бывший служащий создает собственную организацию, существенной частью деятельности которой является взаимодействие с государственным органом, в котором служащий ранее замещал должность;
- служащий продвигает определенные проекты с тем, чтобы после ухода с государственной службы заниматься их реализацией.

7) Ситуации, связанные с явным нарушением государственным служащим установленных запретов.

Суть конфликта: Служащий получает награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) от иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: Служащему **запрещается** принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания иностранных государств и вышеперечисленных организаций.

Суть конфликта: служащий выполняет иную оплачиваемую работу в организациях, финансируемых иностранными государствами.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: в соответствии с п. 17 ч. 1 ст. 17 Закона № 79-ФЗ служащему **запрещается заниматься без письменного разрешения** представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или российским законодательством.

Представителю нанимателя при принятии решения о предоставлении или непредоставлении указанного разрешения рекомендуется уделить особое внимание тому, насколько выполнение служащим иной оплачиваемой работы может породить сомнение в его беспристрастности и объективности, а также «выяснить», какую именно работу он там выполняет.

Суть конфликта: служащий использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: служащему запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с государственной службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется в том числе и на использование не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

В связи с этим служащему следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Представителю нанимателя, которому стало известно о факте использования государственным служащим информации, полученной в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к

государственному служащему мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с государственной службой, учитывая характер совершенного государственным служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения государственным служащим своих должностных обязанностей.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения служащим деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется руководителю государственного органа для решения вопроса о проведении служебной проверки и о применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.

Суть конфликта: служащий в ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий обнаруживает нарушения законодательства и рекомендует организации для устранения нарушений воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями или сотрудниками которой являются родственники служащего или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта: служащему при выявлении в ходе контрольно-надзорных мероприятий нарушений законодательства рекомендуется воздержаться от дачи советов относительно того, какие организации могут быть привлечены для устранения этих нарушений.

Если служащий не просто информирует проверяемую организацию обо всех компаниях, предоставляющих в данном регионе услуги, необходимые для устранения выявленных нарушений, **а выделяет какие-то конкретные организации, подобное поведение является нарушением и подлежит рассмотрению на заседании комиссии.** Несмотря на то что рекомендации служащего могут быть обусловлены не корыстными соображениями, а стремлением обеспечить качественное устранение нарушений, подобные советы обеспечивают возможность получения доходов родственниками служащего или иными связанными с ним лицами и, следовательно, приводят к возникновению личной заинтересованности.

Подготовлено с использованием системы Консультант Плюс.